

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОЙ ПРОДУКЦИИ

Обеспечение выпуска высококачественной и конкурентоспособной продукции во всем мире рассматриваются как важная проблема национальной экономики, от которой зависят темпы промышленного развития страны и ее национальный престиж.

В России важнейшее место занимает реструктуризация машиностроения как базового звена всего народнохозяйственного комплекса страны. Необходимость осуществления реструктуризации в полной мере проявляется на предприятиях машиностроения, где, несмотря на положительные (в целом) темпы развития машиностроительного комплекса, его состояние характеризуется рядом проблем: низкой конкурентоспособностью выпускаемой продукции, связанной со старением и высокой степенью износа производственных фондов; недостатком финансовых ресурсов в связи с низкой инвестиционной привлекательностью, слабой эффективностью взаимодействия финансово-кредитных организаций с предприятиями отрасли, опережающим ростом цен на продукцию и услуги естественных монополий; недостаточной структурированностью комплекса в научной и технологической сферах; дефицитом квалифицированных кадров для предприятий машиностроения.

Конкурентоспособность продукции и спрос формируют позитивные тенденции развития химического и нефтяного машиностроения. Отрасли выпускают десятки видов конкурентоспособного оборудования, положительные изменения наблюдаются в оборонном машиностроении. Наиболее перспективными секторами рынка для машиностроения также являются энергомашиностроение и транспортное машиностроение. А в таких отраслях как приборостроение, станкостроение, тракторное и сельскохозяйственное машиностроение сохраняется значительная отрицательная динамика многих статей баланса, включая ухудшение ликвидности. Строительно-дорожное машиностроение, ориентируясь на развитие инфраструктуры, имеет перспективы роста. Однако в целом на предприятиях комплекса низка загрузка оборудования. Модернизация машиностроительных предприятий будет способствовать повышению их конкурентоспособности.

Перспективная политика в области развития машиностроительного комплекса должна учитывать объективно сложившееся разделение машиностроительных предприятий на группы в зависимости от наукоёмкости продукции, а также диверсификации и перепрофилирования на производство потребительских товаров.

Основная цель развития машиностроительного комплекса – удовлетворение внутреннего платежеспособного спроса на машиностроительную продукцию, расширение присутствия на внешних рынках. Ее достижение должно быть осуществлено на основе преобразования машиностроения в конкурентоспособный, эффективный, динамично развивающийся, высокотехнологичный и восприимчивый к инновациям комплекс, интегрированный в систему международного разделения труда.

М.В. Кучинская

Российский государственный профессионально-педагогический университет

ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Одним из условий успешной деятельности предприятий является разработка комплексных программ управления производительностью труда, направленных на ее повышение. Этому должны предшествовать ряд шагов: создание системы измерения производительности труда, определение резервов повышения производительности

труда по факторам роста с учетом ресурсных возможностей предприятия, разработка схемы материального стимулирования персонала за достигнутое повышение производительности труда на трех уровнях (предприятие, подразделение, рабочее место).

Рассмотрим основные факторы, формирующие производительность труда на уровне предприятия: наличие сегмента рынка; уровень использования кадрового потенциала; уровень техники и технологии; качество менеджмента.

Под качеством менеджмента подразумевается организация управлением предприятием: его организационная структура, система управления производством, управленческие технологии, степень автоматизации системы управления, стиль руководства, уровень организации труда. Уровень техники и технологии обусловлен модернизацией и внедрением более производительного оборудования, повышением степени механизации и автоматизации производства, использованием прогрессивных технологий, новых видов сырья и материалов, другими мерами.

Эффективность использования кадрового потенциала зависит от образовательного, профессионально-квалификационного состава кадров, исполнительской дисциплины, социально-психологического климата в коллективе, соответствия систем материального и морального стимулирования потребностям персонала предприятия. На заключительном этапе формирования программы управления производительностью труда важно выработать оптимальную схему материального стимулирования сотрудников предприятия за конкретные результаты в области повышения производительности труда.

Система материального стимулирования должна быть простой понятой персоналу и содержать следующие элементы: четко сформулированные показатели и условия премирования; премиальную шкалу; финансовые источники материального поощрения; условия и размеры депремирования. Размеры вознаграждения должны быть достаточно ощутимыми для сотрудников, иначе материальное стимулирование не будет способствовать повышению мотивации и достижению нужных результатов.

А.В. Лобанова, Н.В. Лобанова

Тольяттинский государственный университет

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Решение управленческих проблем требует сосредоточения внимания на мелочах, деталях, характеризующих эти проблемы, и инструментах их решения. Поскольку внимание отдельных руководителей концентрируется на ограниченном круге узких проблем, то трудно объединить их работу всеобъемлющим планом. Это привело к формированию концепции стратегического менеджмента. Однако сфера НИОКР при всех многих и разносторонних связях с другими сферами деятельности фирмы, как правило, относительно обособлена в организации. Это связано с неопределенностью процесса НИОКР, спецификой деятельности в этой сфере, потребностью в новых идеях. НИОКР определяют будущее развитие корпорации, предполагают изменения, подчас значительные, в производстве, маркетинге, управлении фирмы, и это, естественно, вызывает определенную консервативную оппозицию внутри фирмы.

Существует определенный «управленческий разрыв» в понимании позиции, мотивации руководителей НИОКР и других руководителей фирмы. Поэтому для менеджеров всех уровней важно понимание роли и методов НИОКР, особенностей управления этой сферой деятельности. В частности, это проблемы: маркетингового подхода к НИОКР; стратегии НИОКР как части общей стратегии фирмы; отбора и